



# Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti

Ai sensi dell'art 123-ter del TUF  
ELICA S.p.A.

<https://corporate.elica.com/it#governance>

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2025

## INDICE

PREMESSA.....	6
EXECUTIVE SUMMARY.....	7
Business Strategy Elica e principali risultati .....	7
Politica Retributiva Elica.....	8
Quadro di Sintesi.....	10
SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE .....	12
1. GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE.....	12
1.1 Organi e soggetti coinvolti.....	12
1.2 Comitato Endoconsiliare.....	12
1.3 Consiglio di amministrazione.....	15
1.4 Assemblea dei Soci .....	15
1.5 Eventuale intervento di esperti indipendenti.....	15
1.6 Processo per la definizione e approvazione della Politica .....	15
1.7 Processo previsto per la deroga temporanea alla Politica .....	16
2. FINALITÀ, PRINCIPI E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	17
2.1 Finalità della Politica .....	17
2.2 Contenuti e destinatari della Politica.....	17
2.3 La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche .....	18
2.4 Presidente del Consiglio di Amministrazione .....	19
Pay mix .....	19
Remunerazione fissa .....	19
Incentivo variabile di breve termine: MBO.....	19
Benefici non monetari .....	21
Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto .....	21
Patti di non concorrenza.....	21
2.5 Amministratore Delegato .....	21
Pay mix .....	21
Remunerazione fissa .....	22
Incentivo variabile di breve termine: MBO.....	22
Incentivo variabile di lungo termine: Piano Monetario 2024-2026.....	23
Benefici non monetari .....	24
Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto .....	24
Patti di non concorrenza.....	24
2.6 Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	25
Pay mix .....	25
Remunerazione fissa .....	26
Incentivo variabile di breve termine: MBO.....	26
Incentivo variabile di lungo termine: Piano Monetario .....	26
Benefici non monetari .....	27

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto .....	27
Patti di non concorrenza.....	27
Altre provvidenze.....	27
2.7 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo.....	28
SEZIONE II: compensi corrisposti.....	29
Premessa.....	29
PRIMA PARTE.....	29
Remunerazione Fissa.....	29
Amministratori non investiti di particolari cariche.....	29
Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	29
Amministratore Delegato.....	29
Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	30
Incentivo variabile di breve termine 2024.....	30
Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato .....	30
Consuntivazione Obiettivi Incentivazione Monetaria Annuale.....	30
Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	30
Benefici non monetari.....	31
Trattamenti di Fine Rapporto.....	31
Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	31
Deroghe alla politica delle remunerazioni.....	31
Meccanismi di correzione ex post della componente variabile.....	31
Variazione annuale delle remunerazioni – Pay ratio .....	31
Voto espresso da Assemblea 2024.....	32
SECONDA PARTE .....	33
TABELLA 1 Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.....	33
TABELLA 3B Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	36
Schema 7-Ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo.....	37
Schema 7-Ter Tabella 2 - Partecipazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	38
GLOSSARIO.....	39

## LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL COMITATO ENDOCONSILIARE

Gentili Signore e Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Endoconsiliare a cui è stata attribuita, tra l'altro, la funzione di Comitato Remunerazione ("Comitato") sono lieta di presentarvi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti del 2025 di Elica.

Il Comitato, che fino al 29 aprile 2024 è stato composto, oltre che dalla sottoscritta, dai consiglieri Angelo Catapano, Monica Nicolini, Liliana Fratini Passi e Elio Cosimo Catania e successivamente a tale data composto, oltre che dalla sottoscritta, dai Consiglieri Angelo Catapano, Alice Acciarri, Cristina Casoli e Elio Cosimo Catania, ha elaborato e sottoposto al Consiglio di Amministrazione una Politica in materia di Remunerazione volta a rafforzare l'allineamento tra gli interessi degli *Stakeholder* e quelli del *Management*, nell'ottica del continuo miglioramento delle performance di business e della conseguente creazione di valore nel medio-lungo periodo, in linea con le indicazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate.

Nel 2024 Elica ha iniziato un percorso di evoluzione da leader nell'aspirazione a protagonista nel mercato globale del Cooking, attraverso rilevanti novità di prodotto, il lancio di LHOV, una nuova brand identity e un investimento crescente in marketing e comunicazione. Nel corso dell'esercizio Elica ha conseguito risultati finanziari in sostanziale continuità con il 2023 in termini di ricavi e utile netto, attestandosi su valori rispettivamente pari a 452,1 milioni di euro e 9,4 milioni di euro. Il margine sui ricavi, influenzato da un'intensa attività promozionale e dai costi sostenuti a supporto della crescita, prodotto e progetto di trasformazione del Cooking, si è attestato su un valore pari a 7,0%.

In un contesto di generale incertezza e contrazione, pertanto, il percorso evolutivo di Elica rappresenta una grande opportunità di crescita nel medio periodo continuando ad investire nella distribuzione, sia in Europa che nel Nord America, e nel percorso di posizionamento nel Cooking.

Durante l'esercizio, l'Assemblea degli Azionisti 2024 ha rinnovato gli organi sociali di Elica, nominando il nuovo Consiglio di Amministrazione e il nuovo Collegio Sindacale, determinandone al tempo stesso il valore complessivo dei compensi. In coerenza con la decisione dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione ha successivamente determinato l'aggiornamento dei compensi spettanti agli amministratori non esecutivi, nominando al suo interno un solo Comitato che consolida le funzioni svolte dai Comitati previsti nel precedentemente mandato.

La politica di remunerazione 2025 continuerà a concentrarsi fortemente sugli obiettivi degli *Stakeholder* in coerenza con gli obiettivi strategici e i valori aziendali, ma al tempo stesso continuerà a dedicare particolare attenzione alle risorse umane e alla *People Strategy* tramite iniziative quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la promozione di una cultura di crescita interna, velocità e semplificazione organizzativa implementando sistemi di incentivazione delle performance allineati alle migliori prassi di mercato, capaci di garantire equità e merito.

In continuità con il passato, il Comitato crede fermamente che il presente documento rappresenti uno strumento fondamentale di comunicazione chiara e trasparente della Politica in materia di Remunerazione al mercato e agli investitori, evidenziando il supporto di quest'ultima nel perseguimento della strategia di *business*.

La presente relazione, elaborata ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs 58/1998, come modificato, in materia di trasparenza delle remunerazioni degli amministratori di società quotate è stata recepita dal Consiglio di Amministrazione che, nella sua seduta del 25 marzo 2025, ne ha approvato i contenuti. In ottemperanza alle novità introdotte dal Decreto Legislativo del 10 maggio 2019, n. 49, la prima sezione della presente Relazione, nella quale viene illustrata la Politica in materia di Remunerazione, sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea dei Soci, mentre la seconda sezione relativa ai compensi corrisposti nel 2024 sarà sottoposta al voto consultivo della medesima Assemblea.

Fiduciosa che la presente Relazione testimoni l'impegno del Comitato nella ricerca di una sempre più chiara, trasparente ed efficace comunicazione della Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti a tutti gli *Stakeholder*, Vi ringrazio per l'adesione e il supporto che vorrete dare alle presenti politiche.

Susanna Zucchelli

Presidente del Comitato Endoconsiliare

## PREMESSA

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (“Relazione”), approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 marzo 2025 su proposta del Comitato Endoconsiliare, redatta ai sensi dell’articolo 123-ter del Testo unico della Finanza (decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni), è articolata nelle seguenti sezioni:

- La SEZIONE I illustra la Politica adottata con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche per il 2025, descrivendone la filosofia generale, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione;  
la sezione I della Relazione, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo del 10 maggio 2019, n. 49, è sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea Ordinaria dei Soci, convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2024.
- La SEZIONE II illustra i compensi corrisposti nell’esercizio 2024 nominativamente per gli Amministratori, i Sindaci, l’Amministratore Delegato e in forma aggregata per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.  
la Sezione II della Relazione, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, è sottoposta al voto consultivo dell’Assemblea Ordinaria dei Soci, convocata per l’approvazione del Bilancio relativo all’esercizio 2024.

La Politica descritta nella Sezione I è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Corporate Governance delle società quotate vigente, a cui Elica aderisce.

Nella presente relazione 2025 la Società ha continuato il percorso intrapreso nel migliorare la qualità delle informazioni fornite al mercato e agli investitori in termini di trasparenza nella descrizione della Politica Retributiva e della sua attuazione.

Le due sezioni della Relazione in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti sono precedute da un paragrafo in cui vengono presentate al mercato e agli investitori alcune informazioni di contesto utili alla lettura della Politica Retributiva in relazione alla Strategia della Società. Tale sezione introduttiva presenta inoltre una sintesi di immediata lettura rispetto ai principali elementi di Politica.

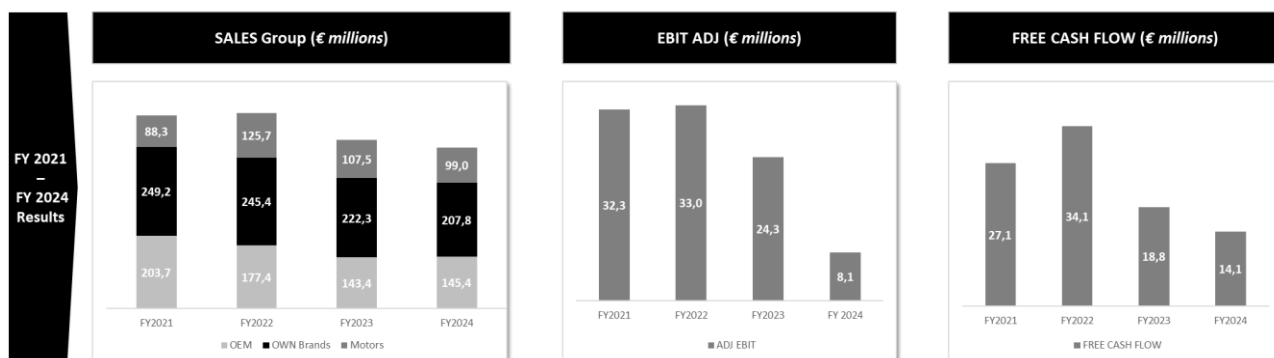
Infine, la seconda sezione della Relazione include un’introduzione che descrive l’attuazione della Politica per l’esercizio 2024.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Elica, Via Ermanno Casoli 2, 60044 Fabriano, e sul sito internet della Società <https://corporate.elica.com/it#governance>.

## EXECUTIVE SUMMARY

### Business Strategy Elica e principali risultati

Nel corso del 2024 Elica ha intrapreso un percorso di trasformazione chiamato «Extraordinary Cooking» con l'obiettivo di evolvere da leader nell'aspirazione a protagonista nel mercato della cottura, mantenendo quei valori che da sempre guidano ogni nostro progetto: design, performance ed innovazione.



I risultati del 2024, nonostante un mercato ancora debole dopo tre anni di flessione negativa, sono in linea con le nostre aspettative. In questo scenario le priorità non cambiano perché sono priorità di medio-lungo termine, che hanno l'obiettivo di espansione del business attraverso la progettualità e la differenziazione, in particolare:

- Trasformazione del Cooking ed ampliamento dell'offerta prodotto in Europa;
- Crescita del fatturato in Nord America attraverso l'allargamento della distribuzione diretta presidiando il mercato premium;
- Crescita della quota di mercato nei nostri clienti OEM sia Cooking che Motors;
- Garanzia della sostenibilità finanziaria del percorso di medio lungo termine.

Quando il mercato riprenderà a crescere la nostra strategia ci permetterà di essere ancora più veloci ed efficaci a produrre risultati.

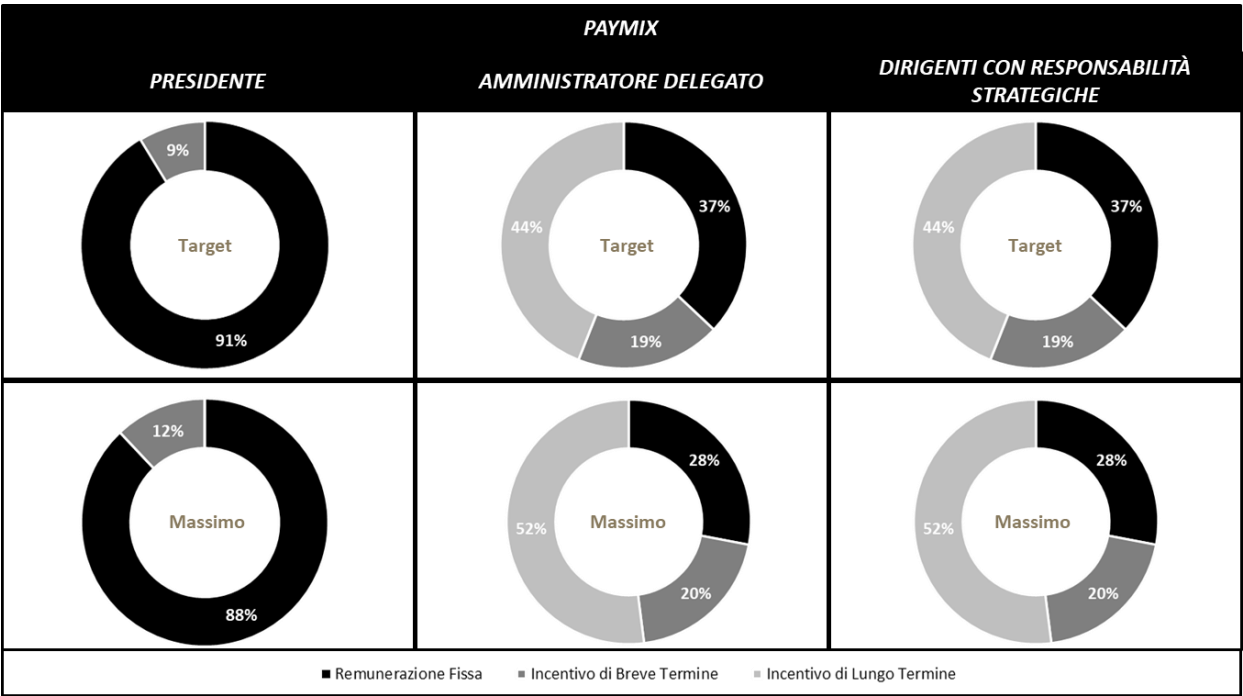
INDICATORI DI PERFORMANCE	GROWTH	PROFITABILITY	CASH GENERATION	SOSTENIBILITÀ
<b>EBIT Adjusted</b> (Sistema MBO e Piano LTI)		Obiettivo <i>Presidente, AD e Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>		
<b>Free Cash Flow</b> (Sistema MBO e Piano LTI)			Obiettivo <i>Presidente (solo MBO), AD e Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>	
<b>Progetti Strategici</b> (Sistema MBO)	Obiettivo <i>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>	Obiettivo <i>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>	Obiettivo <i>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>	
<b>Obiettivo di Sostenibilità</b> (Sistema MBO)				Obiettivo <i>Presidente, AD e Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>

## Politica Retributiva Elica

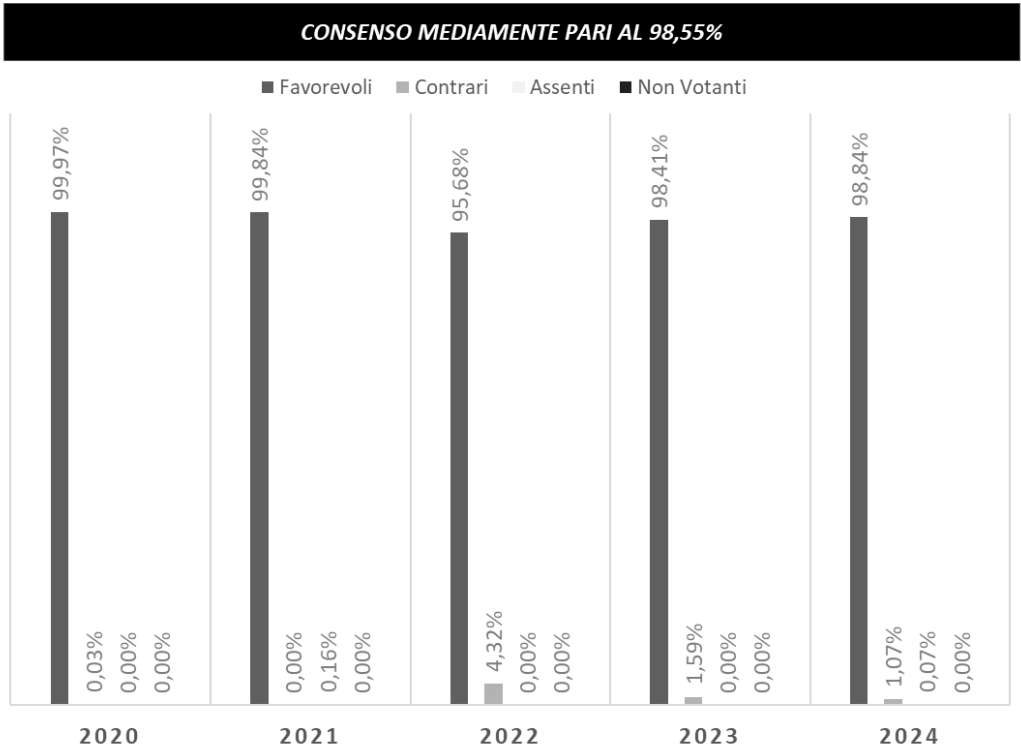
La Politica Retributiva di Elica, definita in coerenza con il modello di governo societario adottato dalla Società e in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, non prevede novità rispetto all'architettura della Politica definita nel corso dei precedenti esercizi.

FINALITÀ DELLA POLITICA	PRINCIPI DELLA POLITICA	ELEMENTI RETRIBUTIVI
<b>Creazione di Valore</b>	Piani di incentivazione sono definiti con lo scopo di <i>allineare gli interessi del management con le strategie aziendali</i> , attraverso il chiaro <i>collegamento</i> della <i>Politica</i> con i <i>risultati di business</i> Utilizzo di piani di incentivazione volti ad assicurare l' <i>allineamento degli interessi</i> tra <i>management e azionisti</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivazione di <i>Breve Termine</i></li> <li>Incentivazione di <i>Lungo Termine</i></li> </ul>
<b>Solidità finanziaria</b>	Piani di incentivazione sviluppati su un <i>arco temporale coerente</i> con il <i>profilo di rischio</i> della società e con le <i>aspettative dei principali stakeholder</i> al fine di garantire la <i>creazione di valore sostenibile</i> nel medio lungo termine	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivazione di <i>Lungo Termine</i></li> </ul>
<b>Attrattività e Motivazione</b>	<i>Livelli retributivi e architettura della Politica</i> definiti per <i>attrarre, trattenere e motivare</i> le risorse con <i>competenze essenziali</i> per il raggiungimento degli <i>obiettivi strategici</i> della società	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Remunerazione Fissa</i></li> <li><i>Benefici non monetari</i></li> </ul>
<b>Valorizzazione della performance</b>	Sistemi retributivi orientati alla <i>valorizzazione del merito</i> , attraverso un chiaro <i>collegamento con i risultati</i> raggiunti e i <i>comportamenti</i> messi in atto per il raggiungimento di risultati di breve e medio lungo termine	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivazione di <i>Breve Termine</i></li> <li>Incentivazione di <i>Lungo Termine</i></li> </ul>
<b>Sostenibilità (ESG)</b>	Obiettivi di incentivazione legati alle <i>tematiche di sostenibilità in ambito Environmental, Social &amp; Governance</i> , volti alla generazione di valore <i>allineando gli interessi della Società e di tutti i suoi stakeholders</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivazione di <i>Breve Termine</i></li> </ul>





La seguente tabella mostra l'andamento delle votazioni sulla Relazione sulla Remunerazione degli ultimi 5 anni (% dei votanti):



## Quadro di Sintesi

Di seguito viene presentata la sintesi della Politica di remunerazione per il 2025.

Ruolo	Finalità	Criteri e Parametri	Riferimenti Quantitativi
Remunerazione Fissa			
Presidente	Attrarre, trattenere e motivare risorse con elevate competenze	Verifica del posizionamento retributivo rispetto ai livelli retributivi di mercato in base al ruolo e alle responsabilità assegnate	• Compenso ex art. 2389, comma III c.c.: € 1.045.000
Amministratore Delegato			• Compenso ex art. 2389, comma III c.c.: € 390.000 • Retribuzione Annuale Lorda. € 110.000
Amministratore Presidente del Comitato Endoconsiliare			• Compenso ex art. 2389, comma 1 c.c.: € 50.000
Amministratori membri del Comitato Endoconsiliare			• Compenso ex art. 2389, comma 1 c.c.: € 45.000
Dirigenti con Responsabilità Strategiche			La remunerazione fissa è correlata al ruolo ricoperto e alle responsabilità ad esso attribuite
Piano di Incentivazione di Breve Termine			
Presidente	Promuovere il raggiungimento degli obiettivi annuali e la valorizzazione della performance	Obiettivi: <ul style="list-style-type: none"><li>• EBIT Adjusted (peso 80%)</li><li>• Free Cash Flow (peso 20%).</li></ul> (Gli obiettivi agiscono anche come Gate) <ul style="list-style-type: none"><li>• Moltiplicatore basato su un obiettivo di sostenibilità: +/-10%</li></ul> Curva di payout: 45÷143, con la previsione di un livello minimo di performance al di sotto del quale non viene prevista alcuna erogazione.	Valore lordo riconosciuto a target (raggiungimento del 100% degli obiettivi): € 100.000
Amministratore Delegato		Piano soggetto a malus e clawback.	Valore lordo riconosciuto a target (raggiungimento del 100% degli obiettivi): € 250.000 (pari al 62,5% della remunerazione fissa al netto delle componenti riconosciute per patto di non concorrenza)
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Obiettivi: <ul style="list-style-type: none"><li>• Obiettivi di Gruppo (agiscono anche come gate)<ul style="list-style-type: none"><li>○ EBIT Adjusted</li><li>○ Free Cash Flow</li></ul></li><li>• Obiettivi di Divisione</li><li>• Obiettivi Individuali</li><li>• Moltiplicatore basato su un obiettivo di sostenibilità: +/-10%</li></ul> Curva di payout: 11÷213, con la previsione di un livello minimo di performance al di sotto del quale non viene prevista alcuna erogazione.	Valore lordo riconosciuto a target (raggiungimento del 100% degli obiettivi): fino a un massimo del 50% della remunerazione fissa e commisurato al ruolo ricoperto
		Piano soggetto a malus e clawback.	
Piano di Incentivazione di Lungo Termine			
Presidente	Promuovere la creazione di valore sostenibile nel medio lungo termine	Il Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2024 ha approvato il seguente Piano per l'Amministratore Delegato e per i DRS Tipologia piano: Piano Monetario Periodo di vesting: 3 anni	• Non previsto
Amministratore Delegato			• Target: 117% della remunerazione fissa

Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Obiettivo di performance calcolato come media ponderata degli indicatori: <ul style="list-style-type: none"><li>• EBIT Adjusted</li><li>• Free Cash Flow</li></ul> Piano soggetto a malus e clawback.	• Target: compreso in un range tra il 50% e il 117% della remunerazione fissa
Benefici non monetari			
Presidente, Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Integrazione del pacchetto retributivo	Benefit previsti dal CCNL di riferimento e dalle politiche aziendali	Previdenza integrativa, assicurazione medica integrativa, immobile ad uso abitativo, autovettura ad uso promiscuo.
Trattamenti di fine carica e/o rapporto			
Presidente	Strumento di retention delle risorse manageriali	Indennità in caso di cessazione anticipata del mandato e/o del rapporto in assenza di giusta causa	Non previsto
Amministratore Delegato			18 mensilità del trattamento lordo
Dirigenti con Responsabilità Strategiche			Trattamento previsto da legge e CCNL e accordi individuali

## SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

### 1. GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

#### 1.1 Organi e soggetti coinvolti

La Politica è definita a seguito di un processo formalizzato descritto nei successivi paragrafi che vede come protagonisti l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione della Società, il Comitato Endoconsiliare in funzione Remunerazione e la Direzione Risorse Umane.

In particolare, i perimetri di responsabilità sono:

SOGGETTO DA REMUNERARE	ORGANO DECISIONALE	ORGANO PROPOSITIVO	STRUTTURE A SUPPORTO	SOCIETÀ DI CONSULENZA
<b>Presidente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assemblea</li> <li>Consiglio di Amministrazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comitato Endoconsiliare in funzione Remunerazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Direzione Risorse Umane</li> </ul>	
<b>Amministratore Delegato</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assemblea</li> <li>Consiglio di Amministrazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comitato Endoconsiliare in funzione Remunerazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Direzione Risorse Umane</li> </ul>	
<b>Amministratori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assemblea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consiglio di Amministrazione</li> </ul>		
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presidente e Amministratore Delegato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comitato Endoconsiliare in funzione Remunerazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Direzione Risorse Umane</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mercer</li> </ul>

Per la definizione della Politica in materia di Remunerazione prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, Elica si è avvalsa del supporto della società di consulenza Mercer Italia.

#### 1.2 Comitato Endoconsiliare

Il Comitato Endoconsiliare è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione, definendone compiti e poteri, in linea con le disposizioni contenute nel Codice di Corporate Governance, cui Elica S.p.A. aderisce. Il Comitato è formato da soli Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, ed è presieduto ad un amministratore indipendente. Ciò al fine di garantire che le politiche di remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché degli amministratori non esecutivi, vengano formulate da un organismo privo di conflitti di interesse.

Di seguito vengono rappresentate la composizione e il resoconto delle attività del Comitato Endoconsiliare con funzione Remunerazione durante il 2024:

NOME E COGNOME	RUOLO NEL COMITATO	CARICA	ATTIVITÀ DEL COMITATO
Susanna Zucchelli	Presidente	Amministratore non esecutivo e indipendente	5 riunioni svolte nel 2024
Elio Cosimo Catania	Membro	Amministratore non esecutivo e indipendente	
Angelo Catapano	Membro	Amministratore non esecutivo e indipendente	
Cristina Casoli	Membro	Amministratore non esecutivo	
Alice Acciarri	Membro	Amministratore non esecutivo e indipendente e <i>Lead Independent Director</i>	

In considerazione della modifica apportata alla struttura del Comitato dal 24 aprile 2024, non risulta rappresentativo indicare per l'anno 2024 la durata media del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione nel periodo antecedente alla suddetta data addizionandola alla durata media del Comitato Endoconsiliare in funzione Remunerazione successivamente al 24 aprile 2024.

Alle riunioni del Comitato Endoconsiliare in funzione Remunerazione partecipano anche il Presidente del Collegio Sindacale e i Sindaci Effettivi. Su invito partecipano altresì, la *Chief Human Resources Officer* e, su specifici punti all'ordine del giorno, la *Chief Financial Officer* e altri *managers*.

Nel corso dell'esercizio 2024 il Comitato Nomine e Remunerazione prima del rinnovo del mandato ed il Comitato Endoconsiliare in funzione Remunerazione successivamente, hanno tra l'altro:

- formulato al Consiglio proposte di retribuzione riferite agli amministratori esecutivi della Società, nonché proposte per la fissazione di obiettivi di *performance* inerenti al *management*, correlati alla componente variabile della remunerazione, distinti per divisioni di *business*; in particolare:
  - valutato e proposto al Consiglio la struttura del sistema di remunerazione variabile di breve termine 2024 rivolto agli amministratori esecutivi ed al *Top Management*; nonché valutato la struttura del sistema di remunerazione variabile di breve termine del *management* aziendale;
  - monitorato e valutato i risultati del piano di incentivazione di lungo termine (2021-2023) rivolto all'Amministratore Delegato, al Top Management e ad alcuni dipendenti che ricoprono ruoli di particolare rilievo;
  - approvato la struttura e gli obiettivi del piano di incentivazione di lungo termine (2024-2026) rivolto all'Amministratore Delegato, al Top Management e ad alcuni dipendenti che ricoprono ruoli di particolare rilievo;
- proposto lo schema complessivo della remunerazione, come presentata al Consiglio e quindi all'Assemblea;
- proposto al Consiglio la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (contenente, tra l'altro, la descrizione delle modalità di esercizio delle funzioni del Comitato) da presentare all'Assemblea;

- monitorato periodicamente e verificato la corretta applicazione della politica per la remunerazione adottata;
- monitorato l'applicazione delle decisioni adottate da parte del Consiglio, verificando in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Nessun amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato in cui sono state formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione e le decisioni relative alla remunerazione dei componenti del Comitato, le quali sono state prese con l'astensione degli interessati.

Il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per un adeguato adempimento dei propri compiti. Pertanto, avvalendosi il Comitato delle risorse, dei mezzi e delle strutture della Società, non si è provveduto a destinare allo stesso specifiche risorse finanziarie.

Si ricorda che l'attività del Comitato Endoconsiliare in funzione Remunerazione si è sviluppata all'interno di un processo continuo ed articolato, finalizzato alla definizione della nuova Politica di Remunerazione e dei relativi strumenti di *compensation*, nonché della predisposizione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.



Per maggiori informazioni sulle funzioni attribuite al Comitato Endoconsiliare in funzione Remunerazione nel corso del 2024 si rinvia a quanto contenuto nella Sezione "8. Remunerazione degli Amministratori - Comitato Remunerazione" e alla "Tabella 3" della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari Esercizio 2024, pubblicata contestualmente alla presente Relazione.

Nel corso del 2025 e fino alla data di approvazione della presente Relazione si sono svolte due riunioni del Comitato in funzione Remunerazione, in data 6 febbraio e 20\ marzo dedicate, tra l'altro, alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2024 e volte a definire proposte di Politica Retributiva sia per gli Amministratori esecutivi che per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Short Term Incentive), nonché all'esame della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

### 1.3 Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione di Elica S.p.A., alla data della presente Relazione, è costituito da 7 amministratori: Francesco Casoli (Presidente), Giulio Cocci, Elio Cosimo Catania, Angelo Catapano, Susanna Zucchelli, Alice Acciarri, Cristina Casoli. Per maggiori dettagli sul ruolo svolto dal Consiglio di Amministrazione si rinvia a quanto contenuto nello Statuto della Società disponibile sul sito <https://corporate.elica.com/it#governance>, e alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari Esercizio 2024, pubblicata contestualmente alla presente Relazione.

### 1.4 Assemblea dei Soci

Compiti dell'Assemblea ai sensi dello Statuto per quello che concerne i temi di interesse nell'ambito di questa Relazione, sono:

- nominare e revocare gli Amministratori;
- nominare i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale;
- determinare il compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
- esprimersi sulla Relazione stessa, con voto vincolante sulla Sezione I e con voto consultivo sulla Sezione II.

L'Assemblea dei Soci del 24 aprile 2024, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente, ha approvato la politica di remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del D. Lgs. 58/1998, registrando un consenso pari al 98,84 % dei votanti. Ha deliberato altresì sulla seconda sezione, ai sensi del comma 6 dell'art.123-ter del D. Lgs. 58/1998, registrando un consenso pari al 98,84 % dei votanti.

### 1.5 Eventuale intervento di esperti indipendenti

Elica S.p.A. ha deciso di avvalersi di consulenti terzi indipendenti esperti in funzione di supporto all'operato della valutazione delle posizioni e alla definizione delle politiche retributive (Mercer Italia).

### 1.6 Processo per la definizione e approvazione della Politica

La "Politica in materia di Remunerazione" è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato Endoconsiliare in funzione Remunerazione. Nella redazione della stessa, il Comitato Endoconsiliare in funzione Remunerazione coinvolge la Direzione Risorse Umane con l'obiettivo di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi, politiche e *benchmarking* e al fine di una migliore elaborazione della politica stessa e, dove necessario, anche esperti indipendenti in materia.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Endoconsiliare in funzione Remunerazione, definisce ed adotta la "Politica in materia di Remunerazione" nelle sue articolazioni e fonti normative interne e nello specifico i contenuti riassunti nei paragrafi relativi alla politica retributiva dei componenti gli Organi di amministrazione e ai piani di incentivazione. Inoltre, a norma di Statuto, per quanto riguarda la politica in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la sottopone al voto vincolante

dell'Assemblea dei Soci, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea mediante la pubblicazione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

Il testo integrale della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti è stato esaminato preventivamente dal Comitato Endoconsiliare in funzione Remunerazione e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25 marzo 2025.

È da ricordare come la Procedura per Operazioni con Parti Correlate non si applichi alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, primo comma, del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo (ove costituito), né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile, né alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2402 del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale. Detta procedura non si applica altresì alle deliberazioni, diverse da quelle sottoposte all'assemblea ai sensi dell'art. 2389, primo comma del codice civile e dell'art. 2402 del codice civile, in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, a condizione che:

- I. Elica abbia adottato una politica in materia di remunerazione, sottoposta al voto vincolante dell'assemblea;
- II. nella definizione della politica in materia di remunerazione sia stato coinvolto un comitato composto esclusivamente da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti;
- III. la remunerazione assegnata a ciascun amministratore o dirigente con responsabilità strategiche sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

### 1.7 Processo previsto per la deroga temporanea alla Politica

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, la Società si è dotata di un processo per la deroga temporanea alla Politica in materia di remunerazione qualora si presentino circostanze eccezionali in cui la deroga alla Politica di remunerazione sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso, ovvero per assicurare la capacità delle Società stessa di stare sul mercato.

Il Comitato Endoconsiliare in funzione Remunerazione, supportato dalla Direzione Risorse Umane, è l'organo a cui viene demandato il compito di verificare la presenza di tali situazioni di eccezionalità e di formulare le proposte di deroga temporanea alla politica al Consiglio di Amministrazione, che è stato individuato come l'organo a cui viene demandata l'approvazione di tale deroga temporanea.

Le deroghe potranno riguardare:

- variazione del rapporto fra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
- variazione degli obiettivi di performance e dei relativi pesi relativamente ai piani MBO e LTI.

In merito a tali deroghe dovrà comunque essere acquisito il parere degli Amministratori Indipendenti, ovvero del Comitato parti correlate ove costituito, , seguendone la relativa procedura prevista dalla Società.



Le eventuali deroghe approvate, che possono riguardare gli elementi di politica sopra citati, verranno rese note attraverso la successiva Relazione in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto la Società e prevedere tale deroga.

## 2. FINALITÀ, PRINCIPI E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

### 2.1 Finalità della Politica

La Politica di Remunerazione di Elica è stata definita in coerenza con il modello di Governance adottato dalla Società e tenendo in considerazione le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

La Politica di Remunerazione di Elica è fondata sui seguenti principi:

<b>Creazione di valore</b>	Piani di incentivazione sono definiti con lo scopo di <i>allineare gli interessi del management con le strategie aziendali</i> , attraverso il chiaro <i>collegamento</i> della <i>Politica</i> con i <i>risultati di business</i>
<b>Solidità finanziaria</b>	Piani di incentivazione sviluppati su un <i>arco temporale coerente</i> con il <i>profilo di rischio</i> della società e con le <i>aspettative dei principali stakeholder</i> al fine di garantire la <i>creazione di valore sostenibile</i> nel medio lungo termine
<b>Attrattività e motivazione</b>	<i>Livelli retributivi e architettura della Politica</i> definiti per <i>attrarre, trattenere e motivare</i> le <i>risorse con competenze essenziali</i> per il raggiungimento degli <i>obiettivi strategici</i> della società
<b>Valorizzazione della performance</b>	Sistemi retributivi orientati alla <i>valorizzazione del merito</i> , attraverso un chiaro <i>collegamento con i risultati</i> raggiunti e i <i>comportamenti</i> messi in atto per il raggiungimento di risultati di breve e medio lungo termine
<b>Sostenibilità (ESG)</b>	Obiettivi di incentivazione legati alle <i>tematiche di sostenibilità in ambito Environmental, Social &amp; Governance</i> , volti alla generazione di valore <i>allineando gli interessi della Società e di tutti i suoi stakeholders</i> .

### 2.2 Contenuti e destinatari della Politica

Gli elementi chiave della remunerazione degli Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengono di seguito definiti coerentemente con le finalità ed i principi descritti:

CONTENUTO DELLA POLITICA	PRESIDENTE	AMMINISTRATORE DELEGATO	AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE
<b>Remunerazione fissa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compenso (ex. Art. 2389 III comma c.c.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compensi (ex. Art. 2389 c.c.)</li> <li>Rettiruzione Annua Lorda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compensi (ex. art. 2389 I comma c.c.) per la partecipazione al Consiglio ed al Comitato Endoconsiliare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rettiruzione Annua Lorda</li> </ul>
<b>Incentivo Variabile di Breve Termine</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema incentivante annuale (cd. MBO)</li> <li>Malus e clawback</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema incentivante annuale (cd. MBO)</li> <li>Malus e clawback</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema incentivante annuale (cd. MBO)</li> <li>Malus e clawback</li> </ul>
<b>Incentivo Variabile di Lungo Termine</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Piano Monetario</li> <li>Malus e Clawback</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Piano Monetario</li> <li>Malus e Clawback</li> </ul>
<b>Benefici non monetari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Benefit previsti da politiche aziendali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Benefit previsti da CCNL e dalle prassi aziendali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Polizza Directors &amp; Officers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Benefit previsti da CCNL e dalle prassi aziendali</li> </ul>
<b>Trattamenti di fine rapporto</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Indennità di fine rapporto</li> </ul>		

## 2.3 La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche

In data 24 aprile 2024, il Consiglio di Amministrazione di Elica S.p.A. ha approvato la ripartizione del compenso dell'Organo Amministrativo deliberato dall'Assemblea dei Soci in pari data nell'importo totale annuo di 230.000, oltre iva se dovuta, oneri contributivi di legge e rimborso delle spese documentate sostenute in ragione dell'ufficio (compenso ex art. 2389 comma 1 c.c.) a valere per l'intera durata del mandato fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026.

L'emolumento è stato così suddiviso:

CARICA	EMOLUMENTO
Consigliere Presidente del Comitato	€ 50.000
Consigliere Membro del Comitato	€ 45.000

L'Assemblea degli Azionisti in data 24 aprile 2024 ha approvato il compenso spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione ex art. 2389 comma 1 Codice civile.

Il Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea degli Azionisti in data 24 aprile 2024 ha ripartito il compenso per gli Amministratori non investiti di particolari cariche come descritto nella tabella precedente.

La Remunerazione degli amministratori non investiti di particolari cariche non include una componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo, coerentemente con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

Tale remunerazione è comunque ritenuta sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

Gli Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese documentate sostenute in ragione del loro ufficio.

È altresì prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers*) Liability a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni; tale polizza copre tra l'altro le eventuali spese legali. Il relativo rinnovo per l'intera durata del mandato dell'organo amministrativo è stato oggetto di delibera assembleare da ultimo in data 24 aprile 2024.

## 2.4 Presidente del Consiglio di Amministrazione

### *Pay mix*

Il pacchetto retributivo previsto per il Presidente del Consiglio di Amministrazione prevede una componente fissa – derivante dal ruolo di Amministratore Esecutivo– e una componente variabile di breve termine.

L'Assemblea degli Azionisti in data 24 aprile 2024 è stata chiamata ad approvare il compenso spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione ex art. 2389 comma 1 Codice civile.

Il Consiglio di Amministrazione ha determinato la remunerazione fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione ex art. 2389 comma 3 Codice civile.

Il pay mix del Presidente Esecutivo è il seguente:



### *Remunerazione fissa*

La Remunerazione Fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Collegio Sindacale, si compone dei seguenti elementi:

<b>Compenso ex art. 2389 III comma c.c.</b>	<b>€ 1.045.000</b>
---	--------------------

A partire dal 2025 la Remunerazione Fissa complessiva riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione è composta unicamente dal compenso ex. Art. 2389 comma III c.c., per un valore pari a **€ 1.045.000**. Si segnala che il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha rinunciato al compenso ex art. 2389 comma I c.c.

### *Incentivo variabile di breve termine: MBO*

Il sistema di incentivazione annuale (c.d. MBO), disegnato in coerenza con i principi generali su cui si fonda l'intera Politica, consente principalmente il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- allineare gli obiettivi del management con le strategie aziendali, orientando le azioni del management stesso verso obiettivi strategici in armonia con le priorità di *business*;
- stimolare il raggiungimento di performance eccellenti, attraverso il riconoscimento di un premio superiore in caso di *overperformance*.
- gestione e monitoraggio della performance nel breve periodo, mediante la valutazione annuale della performance del beneficiario su base annua;

Il sistema MBO del Presidente del Consiglio di Amministrazione, in sostanziale continuità con la politica approvata lo scorso anno e coerentemente con la natura di tale figura, prevede esclusivamente obiettivi di Gruppo di natura economico – finanziaria ed un moltiplicatore basato su obiettivi di sostenibilità. In particolare, il sistema MBO prevede:

- **Gate:** soglia di accesso al sistema di incentivazione annuale, calcolato sulla media ponderata dei due obiettivi di performance. Il mancato raggiungimento del livello gate di performance non genera alcuna erogazione;
- **Scheda obiettivi:** meccanismo di calcolo del bonus target in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance;
- **Moltiplicatore:** meccanismo correttivo di un fattore +/-10% del payout finale in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di performance di sostenibilità (meccanismo di attivazione on/off).

Il sistema MBO del Presidente prevede i seguenti obiettivi di performance, come definiti dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13 febbraio 2025:

OBIETTIVO	TIPOLOGIA OBIETTIVO	PESO	<b>OBIETTIVO DI SOSTENIBILITÀ</b>  <b>Moltiplicatore</b> <b>+/- 10%</b>
EBIT ADJUSTED	Gate / Scheda obiettivi	80%	
FREE CASH FLOW	Gate / Scheda obiettivi	20%	

Ai fini dell'incentivazione, il livello di effettiva maturazione del premio viene calcolato in funzione della seguente curva di payout alla quale andrà successivamente applicato un fattore correttivo +/-10% in base al raggiungimento dell'obiettivo di sostenibilità:

LIVELLO DI PERFORMANCE	PAYOUT (% del target)	<b>OBIETTIVO DI SOSTENIBILITÀ</b>  <b>Moltiplicatore</b> <b>+/- 10%</b>
Minimo	50%	
Target	100%	
Massimo	130%	

Il Consiglio di Amministrazione, ha confermato per il Presidente del Consiglio di Amministrazione un premio **MBO target** pari a € 100.000.

Il piano è soggetto alla clausola di **malus** e **clawback**, per la quale la Società ha il diritto a richiedere, entro tre anni dalla consuntivazione del piano e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, la restituzione, in tutto o in parte, delle somme eventualmente attribuite in base al presente Piano (o di trattenere componenti non ancora erogate) qualora le stesse siano state percepite sulla base di dati che in seguito siano risultati errati o falsati, nonché nel caso in cui il Beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose, in assenza delle quali le condizioni per l'erogazione non si sarebbero verificate.

### *Benefici non monetari*

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è beneficiario dei *benefit* previsti dalle politiche aziendali (coperture assicurative vita e infortuni, alloggio, autovettura ad uso promiscuo).

### *Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto*

Non sono attualmente in essere accordi tra la Società ed il Presidente del Consiglio di Amministrazione che regolino trattamenti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro salvo, in ogni caso, gli obblighi di legge.

### *Patti di non concorrenza*

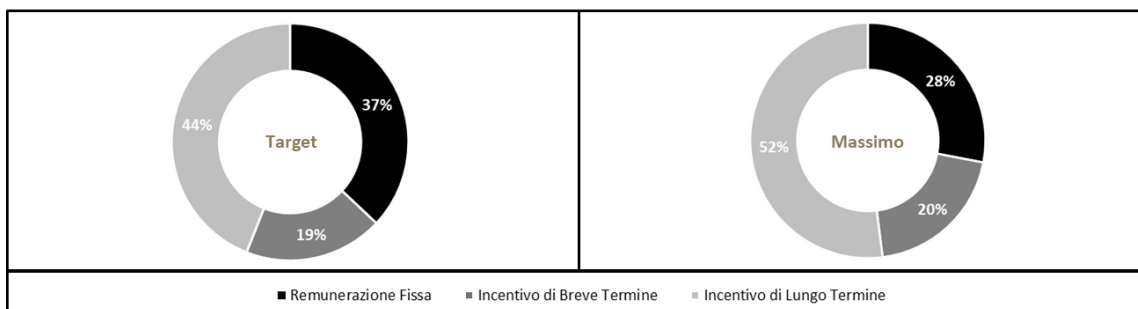
Alla data della presente relazione, non sono presenti tra Elica ed il Presidente del Consiglio di Amministrazione patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in relazione al vincolo derivante dal patto stesso.

## **2.5 Amministratore Delegato**

### *Pay mix*

Il Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2021, ha nominato il Dott. Cocci Amministratore Delegato della Società, ripartendo il pacchetto retributivo nel seguente modo: una componente fissa per le deleghe conferite, una componente fissa per gli incarichi mantenuti come Dirigente della Società, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di lungo termine.

Il Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea degli Azionisti in data 24 aprile 2024, con il parere favorevole del Collegio Sindacale per quanto di competenza, ha confermato il pacchetto remunerativo dell'Amministratore Delegato, che comprende il compenso ex art. 2389 comma 3 Codice civile. Il pay mix a target dell'Amministratore Delegato evidenzia una significativa focalizzazione sulle componenti variabili collegate al raggiungimento degli sfidanti obiettivi di performance previsti nel piano triennale, con particolare enfasi posta sugli obiettivi di medio lungo termine.



### Remunerazione fissa

La Remunerazione Fissa dell'Amministratore Delegato, approvata dal Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Collegio Sindacale in data 24 aprile 2024, si compone dei seguenti elementi:

Compenso ex art. 2389 III comma c.c.	€ 390.000
Retribuzione Annua Lorda	€ 110.000

La Remunerazione Fissa complessiva riconosciuta all'Amministratore Delegato è pari a **€ 500.000<sup>1</sup>**. Si segnala che l'Amministratore Delegato ha rinunciato al compenso ex art. 2389 comma I c.c.

### Incentivo variabile di breve termine: MBO

L'Amministratore Delegato è beneficiario del sistema MBO definito in coerenza con i criteri ed i meccanismi descritti per il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il sistema MBO prevede:

- **Gate:** soglia di accesso al sistema di incentivazione annuale, calcolato sulla media ponderata dei due obiettivi di performance. Il mancato raggiungimento del livello gate di performance non genera alcuna erogazione;
- **Scheda obiettivi:** meccanismo di calcolo del bonus target in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance;
- **Moltiplicatore:** meccanismo correttivo di un fattore +/-10% del payout finale in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di performance (meccanismo on/off).

<sup>1</sup> Dei compensi fissi riconosciuti al Dott. Cocci si evidenzia la componente assegnata a titolo di patto di non concorrenza, a valere per i due anni successivi alla conclusione del rapporto: euro 22.000 relativamente al rapporto subordinato ed euro 78.000 relativamente alla carica di Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione, coerentemente con quanto previsto per il Presidente, nella seduta del 13 febbraio 2024, ha definito i seguenti obiettivi di performance per la figura di Amministratore Delegato:

OBIETTIVO	TIPOLOGIA OBIETTIVO	PESO	<b>OBIETTIVO DI SOSTENIBILITÀ</b>  <b>Moltiplicatore</b> <b>+/- 10%</b>
EBIT ADJUSTED	Gate / Scheda obiettivi	80%	
FREE CASH FLOW	Gate / Scheda obiettivi	20%	

Ai fini dell'incentivazione, il livello di effettiva maturazione del premio viene calcolato in funzione della seguente curva di incentivazione:

LIVELLO DI PERFORMANCE	PAYOUT (% del target)	<b>OBIETTIVO DI SOSTENIBILITÀ</b>  <b>Moltiplicatore</b> <b>+/- 10%</b>
Minimo	50%	
Target	100%	
Massimo	130%	

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato per l'Amministratore Delegato un premio **MBO target** pari al 62,5% dei compensi fissi al netto delle componenti riconosciute per patto di non concorrenza. Tale valore corrisponde a € 250.000.

Il piano è soggetto alla clausola di **malus** e **clawback**.

### *Incentivo variabile di lungo termine: Piano Monetario 2024-2026*

L'ambizione e gli obiettivi strategici di Elica, richiedono grande attenzione alla performance di breve periodo, ma anche una capacità di leggere i risultati delle decisioni e delle azioni che ne conseguiranno in un'ottica di lungo periodo.

Per tale motivo, il nuovo piano di incentivazione a lungo termine, al quale partecipano Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2024 prevede un piano esclusivamente monetario, basato su un'ottica di semplicità e immediatezza.

Il Piano prevede un obiettivo di *performance* di natura economico-finanziaria e strategica calcolato come media ponderata dei seguenti due indicatori in funzione del peso relativo assegnato a ciascuno di essi:

- a) EBIT Adjusted (peso: 80%)
- b) Free Cash Flow (peso: 20%)

Tali indicatori sono, dunque, dipendenti tra loro e verranno consuntivati in modo congiunto al termine del periodo di *vesting*. La consuntivazione dell'obiettivo di *performance*, analogamente a quanto fatto in sede di definizione del target, prevede un peso differenziato (crescente) per i risultati ottenuti in ciascuno degli esercizi del periodo di *vesting*. Pertanto, il grado di raggiungimento dell'Obiettivo di Performance sarà ottenuto dalla ponderazione dei risultati dei singoli esercizi in funzione del peso relativo di ciascun anno.

L'importo dell'incentivo monetario che verrà effettivamente erogato a ciascun beneficiario in caso di raggiungimento dell'obiettivo di *performance*, sarà determinato come segue:

LIVELLO DI PERFORMANCE	PAYOUT (% del target)
Minimo	50%
Target	100%
Massimo	160%

L'Amministratore Delegato è assegnatario di un premio per il triennio pari a 3,5 volte la somma dei compensi fissi, corrispondente quindi ad un premio LTI annuo target pari a 117% dei compensi fissi complessivi.

Il piano è soggetto alla clausola di **malus** e **clawback**.

### *Benefici non monetari*

L'Amministratore Delegato è beneficiario dei *benefit* previsti dalle politiche aziendali e dal CCNL di riferimento (coperture assicurative previdenziali, sanitarie, vita e infortuni, autovettura ad uso promiscuo).

### *Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto*

In caso di revoca del mandato in assenza di giusta causa, prima della data dell'Assemblea dei Soci di approvazione del Bilancio 2026, è prevista la corresponsione di un'indennità equivalente a diciotto mensilità del trattamento lordo globale percepito per l'incarico da parte dell'Amministratore Delegato (compensi fissi e variabile di breve termine) a cui si aggiunge il pro quota del variabile di lungo termine maturato (tale importo verrà proporzionalmente ridotto, qualora la revoca avvenga nel corso degli ultimi 12 mesi di mandato).

### *Patti di non concorrenza*

È in essere tra Elica e l'Amministratore Delegato un patto di non concorrenza che prevede il riconoscimento di un corrispettivo in relazione al vincolo derivante dal patto stesso: a) fino alla scadenza del mandato, relativamente alla prestazione di attività in favore di produttori di elettrodomestici e con perimetro globale; b) nei due anni successivi alla



cessazione del rapporto di Amministratore della Società relativamente alla prestazione di attività in favore di aziende concorrenti della Società, individuate nell'accordo siglato e ovunque situate.

Il corrispettivo per il patto di non concorrenza verrà corrisposto mensilmente per tutta la durata del rapporto, contestualmente al pagamento del corrispettivo per la carica di Amministratore Delegato.

In caso di inadempienza al patto di non concorrenza, è prevista la corresponsione all'azienda da parte dell'interessato di una somma pari al doppio dell'importo erogato come corrispettivo "non compete".

## 2.6 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il Consiglio di Amministrazione in data 10 febbraio 2022 ha definito come Dirigenti "Strategici": *«quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa»*, in linea con la definizione dell'Allegato 1 al Regolamento Consob recante disposizione in materia di operazioni con parti correlate, identificandoli come i "Dirigenti con Responsabilità Strategiche" da prendere in considerazione ai fini della presente relazione. I Dirigenti Strategici alla data della presente relazione, conseguentemente al modello di governance della Società, sono:

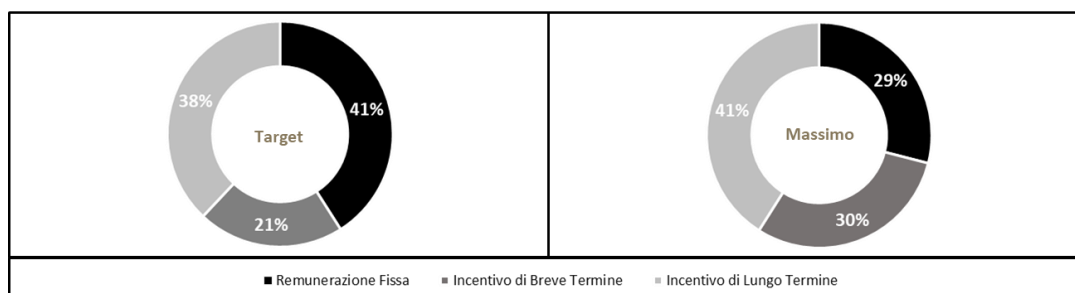
NOME E COGNOME	RUOLO
Francesca Pisani	General Counsel
Luca Barboni	Managing Director – BU Cooking
Stefania Santarelli	Chief Financial Officer
Deborah Carè	Chief HR Officer
Fabrizio Ghisla	Managing Director - EMC FIME

L'elenco di cui sopra potrà subire variazioni a fronte di uscite o assunzioni di Dirigenti con Responsabilità Strategiche, da individuarsi secondo la definizione sopra riportata.

### Pay mix

Il pacchetto retributivo previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede una componente fissa prevista per il rapporto di lavoro in essere con la Società, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di lungo termine monetaria.

Di seguito viene rappresentato il pay mix medio dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.



### Remunerazione fissa

La Retribuzione Annua Lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando i livelli retributivi riscontrati sul mercato per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale e può essere adeguata periodicamente, nell'ambito del processo di salary review che interessa tutta la popolazione manageriale. In particolare, le linee guida di politica retributiva prevedono la possibilità di effettuare degli interventi di adeguamento retributivo finalizzati all'allineamento ai livelli retributivi del mercato di riferimento, per le risorse che abbiano ampliato il proprio perimetro di responsabilità o copertura del ruolo, nonché per i titolari di posizioni organizzative ritenute critiche per il business di Elica.

### Incentivo variabile di breve termine: MBO

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari di un sistema di incentivazione di breve termine allineato alla strategia di business. In particolare, il meccanismo di funzionamento del Sistema di incentivazione di breve termine previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede la presenza di obiettivi di Gruppo misurati attraverso un meccanismo moltiplicativo del bonus target in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi previsti per il Presidente e per l'Amministratore Delegato (EBIT Adjusted e Free Cash Flow), obiettivi di Divisione (EBIT Adjusted di Divisione) e obiettivi individuali (misurati in base ai principali KPI economici gestiti dal ruolo e uguali per tutti i percettori appartenenti alla stessa funzione). Inoltre, al payout finale verrà applicato un moltiplicatore del +/- 10% in base al raggiungimento o meno (meccanismo di attivazione on/off) dell'obiettivo di sostenibilità previsto dalla Società.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari di un premio di incentivazione di breve termine target del **50% della Remunerazione Fissa**. Tale percentuale può variare secondo una scala di payout definita dalla Società che riconosce, in media, dall'11% del premio MBO target al raggiungimento del livello minimo di performance fino al 213% del premio MBO target al raggiungimento del livello massimo di performance (cap).

Il piano è soggetto alla clausola di **malus e clawback**.

### Incentivo variabile di lungo termine: Piano Monetario

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari del Piano Monetario approvato dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2024, descritto nel dettaglio per l'Amministratore Delegato.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono assegnatari di un premio per il triennio calcolato in base ad un moltiplicatore della RAL (definito all'interno di un range min-max), in base al ruolo ricoperto, fino ad un massimo di 3,5 volte la **Remunerazione Fissa** corrispondente quindi ad un premio LTI annuo target pari a un massimo di 117% della RAL.

Il piano è soggetto alla clausola di **malus** e **clawback**.

### *Benefici non monetari*

L'offerta retributiva è integrata con i benefici non monetari previsti dal CCNL di riferimento e dalle politiche aziendali (coperture assicurative previdenziali, sanitarie, vita e infortuni, autovettura ad uso promiscuo).

### *Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto*

Attualmente non risultano in essere accordi individuali tra la Società e Dirigenti con Responsabilità Strategiche; pertanto, si applicheranno le norme previste dal CCNL di riferimento.

### *Patti di non concorrenza*

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la Società prevede la possibilità di stipulare accordi individuali che riconoscano un corrispettivo in relazione al vincolo derivante dal patto stesso. Nel caso in cui si riscontrino situazioni a elevato rischio concorrenziale connessi alla criticità del ruolo ricoperto dal Dirigente con Responsabilità Strategiche, su indicazione dell'Amministratore Delegato, potranno infatti prevedersi specifici accordi inclusivi di patti di non concorrenza.

Attualmente risultano in essere dei patti di non concorrenza con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

### *Altre provvidenze*

Solo in casi eccezionali, la Società può prevedere la possibilità di corrispondere a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche un *entry bonus* in fase di assunzione, esclusivamente con la finalità di attrarre risorse manageriali in possesso di competenze critiche per il business, ovvero l'assegnazione di un bonus *una tantum* in considerazione di performance eccellenti su attività / progetti di natura strategica per la Società / obiettivi di *performance* di importanza strategica purché predeterminati e misurabili. La politica prevede inoltre la possibilità di assegnare dei bonus collegati al perseguimento di obiettivi strategici non ricorrenti di carattere eccezionale.

Considerando il carattere eccezionale di tale forma di remunerazione la Società prevede che, a seguito della proposta motivata pervenuta da parte dell'Amministratore Delegato, la stessa, qualora riguardi importi rilevanti ai fini di bilancio e/o più Dirigenti con Responsabilità Strategiche, debba essere valutata la coerenza con la Politica di Remunerazione da parte del Comitato Endoconsiliare in funzione Remunerazione, e fornita un'informativa al Consiglio di Amministrazione.

## 2.7 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo

La composizione e i compensi previsti per i membri del Collegio Sindacale sono stati deliberati dall'Assemblea dei Soci del 24 aprile 2024 per l'intero periodo di durata della carica (ovvero per gli esercizi 2024, 2025 e 2026).. La composizione attuale del Collegio Sindacale e i compensi previsti vengono rappresentati nella seguente tabella:

<i>RUOLO</i>	<i>TITOLARE</i>	<i>COMPENSO</i>
<b>Presidente</b>	• Giovanni Frezzotti	<b>€ 40.000</b>
<b>Sindaci Effettivi</b>	• Paolo Massinissa Magini • Simona Romagnoli	<b>€ 20.000</b>
<b>Sindaci Supplenti</b>	• Monica Nicolini • Leandro Tiranti	-

È altresì prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers*) Liability a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni; tale polizza copre tra l'altro le eventuali spese legali. Il relativo rinnovo per l'intera durata del mandato dell'organo di controllo è stato oggetto di delibera assembleare da ultimo in data 24 aprile 2024.

## SEZIONE II: compensi corrisposti

### Premessa

La presente sezione è articolata in due parti:

- nella Prima Parte vengono illustrati i diversi elementi che compongono la remunerazione, con riferimento all'attuazione della Politica Retributiva 2024, a valle delle verifiche effettuate dal Comitato Endoconsiliare, il quale ha registrato l'allineamento rispetto alla Politica Retributiva 2024 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2024;
- nella Seconda Parte vengono illustrati nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e controllo e, in forma aggregata, i compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché le informazioni relative alle partecipazioni azionarie nella Società dagli stessi detenute.

In linea con quanto previsto dall'articolo 123-Ter, comma 8-Bis, del TUF, la società incaricata della revisione contabile del bilancio ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della seconda sezione della Relazione.

### PRIMA PARTE

#### Remunerazione Fissa

##### *Amministratori non investiti di particolari cariche*

Agli Amministratori non investiti di particolari cariche sono stati erogati i compensi fissi, rispettivamente deliberati dall'Assemblea dei Soci del 24 aprile 2024. Nel caso in cui gli Amministratori non investiti di particolari cariche siano stati nominati, ovvero siano cessati, durante l'esercizio, sono stati erogati i compensi *pro rata temporis*.

##### *Presidente del Consiglio di Amministrazione*

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione sono stati erogati:

- il compenso fisso (ex art. 2389 III comma c.c.);
- la Retribuzione Annua Lorda in qualità di Dirigente della Società.

La remunerazione fissa complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2024 è stata pari a € 1.044.370.

##### *Amministratore Delegato*

All'Amministratore Delegato sono stati erogati i seguenti compensi:

- il compenso fisso (ex art. 2389 III comma c.c.);
- la Retribuzione Annua Lorda in qualità di Dirigente della Società.

La remunerazione fissa complessiva dell'Amministratore Delegato per l'esercizio 2024 è stata pari a € 500.000.

### Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata erogata la Retribuzione Annua Lorda come Dirigenti della Società, eventualmente *pro rata temporis*, che a livello aggregato è pari a € 915.000.

### Incentivo variabile di breve termine 2024

#### Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato

Relativamente all'anno 2024, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato attualmente in carica, non hanno maturato l'incentivo variabile di breve termine, a fronte del mancato raggiungimento degli obiettivi previsti dal gate/moltiplicatore del Sistema MBO di cui sono beneficiari, consuntivato sulla base del Progetto di Bilancio per l'esercizio 2024, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci chiamata ad esprimere un voto vincolante sulla Sezione I della presente Relazione, e un voto consultivo sulla Sezione II della medesima.

Nello specifico, a fronte del mancato raggiungimento del *gate di performance* con un punteggio pari al 64% del target, non è prevista l'erogazione dell'incentivo per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per l'Amministratore Delegato.

#### Consuntivazione Obiettivi Incentivazione Monetaria Annuale<sup>2</sup>

2024 TARGETS			2024 RESULT	
EBIT Group	12,0 €M	80%	6,1 €M	
FCF Group	10,6 €M	20%	13,0 €M	
GROUP GATE	11,7 €M	100%	7,5 €M	64%

### Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, relativamente all'anno 2024, non hanno maturato l'incentivo variabile di breve termine in quanto non è stato raggiunto il *Group Gate* assegnato.

La società ha, inoltre, previsto l'erogazione di bonus una tantum in connessione al raggiungimento di specifici obiettivi di natura strategica e di carattere eccezionale. Si segnala che, nell'ottobre 2024, bonus di carattere eccezionale, su proposta motivata dell'Amministratore Delegato, sono stati sottoposti alla verifica di coerenza con la Politica di Remunerazione 2024 da parte del Comitato Endoconsiliare in funzione Remunerazione. Il Consiglio di

<sup>2</sup> MBO EBIT: Indica l'EBIT dell'esercizio 2024 al netto delle componenti di normalizzazione come dettagliate nella "Relazione Finanziaria annuale 2024". FCF indica il Free Cash Flow dell'esercizio 2024.

Amministrazione, ricevuta informativa sull'argomento, ha deliberato di approvare l'erogazione di tali bonus di carattere eccezionale ed ha monitorato il raggiungimento degli obiettivi stabiliti al fine del relativo riconoscimento.

### **Benefici non monetari**

In linea con il CCNL di riferimento e le politiche aziendali, per quanto riguarda il Presidente, l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel corso del 2024 sono stati riconosciuti benefici non monetari, il cui valore è riportato nella Tabella 1.

### **Trattamenti di Fine Rapporto**

#### *Dirigenti con Responsabilità Strategiche*

Nel corso del 2024 non si sono verificate risoluzioni del rapporto di lavoro per le quali siano stati corrisposti indennità di fine rapporto.

### **Deroghe alla politica delle remunerazioni**

Non sono state applicate deroghe alla politica delle remunerazioni così come approvata dall'Assemblea dei Soci del 24 aprile 2024.

### **Meccanismi di correzione ex post della componente variabile**

Non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post delle componenti variabili, del tipo malus ovvero restituzione di compensi variabili cd "clawback".

### **Variazione annuale delle remunerazioni – Pay ratio**

In ottica di trasparenza verso i nostri stakeholder rendiamo noto il rapporto fra la remunerazione fissa più retribuzione variabile (di breve periodo) percepita nel corso del 2024 dal Presidente e dall'Amministratore Delegato rispetto alla retribuzione media dei dipendenti di Elica S.p.A. a livello Italia. Gli altri mercati in cui opera il Gruppo Elica hanno strutture retributive così diverse tali da rendere l'informazione poco significativa. La remunerazione media dei dipendenti che consideriamo nel calcolo del pay-ratio è la media actual (retribuzione fissa più retribuzione variabile annuale) senza LTI e benefit (gli stessi non sono compresi nella somma delle remunerazioni di Presidente e Amministratore):

		PRESIDENTE	Media dipendenti Elica S.p.A. Italia <sup>1</sup>	Rapporto	Risultati della Società SALES € Millions	Risultati della Società EBIT ADJ € Millions
2020	Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno <sup>2</sup>	1.130.957 €	30.609 €	37:1	453	15,9
2021	Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno <sup>2</sup>	1.044.370 €	30.578 €	34:1	541,1	32,3
2022	Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno <sup>2</sup>	1.159.414 €	37.927 €	31:1	548,5	33
2023	Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno <sup>2</sup>	1.142.814 €	39.789 €	29:1	473,2	24,3
2024	Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno <sup>2</sup>	1.044.370 €	37.982 €	27:1	452,2	8,1
		AMMINISTRATORE DELEGATO <sup>3</sup>	Media dipendenti Elica S.p.A. Italia <sup>1</sup>	Rapporto	Risultati della Società SALES € Millions	Risultati della Società EBIT ADJ € Millions
2020	Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno <sup>2</sup>	675.833 €	30.609 €	20:1	453	15,9
2021	Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno <sup>2</sup>	400.000 €	30.578 €	13:1	541,1	32,3
2022	Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno <sup>2</sup>	730.000 €	37.927 €	19:1	548,5	33
2023	Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno <sup>2</sup>	739.446 €	39.789 €	19:1	473,2	24,3
2024	Retribuzione fissa percepita + MBO pagato anno <sup>2</sup>	500.000 €	37.982 €	13:1	452,2	8,1

<sup>1</sup>Calcolato su 1.118 FTE nel 2020, 1.078 FTE nel 2021, 735 FTE nel 2022, 640 nel 2023 e 628 nel 2024. La riduzione del perimetro nel 2022 è dovuta al conferimento di ramo d'azienda alla società controllata EMC FIME e alla riorganizzazione del plant italiano in coerenza al Piano 2022-2025.

<sup>2</sup>Inclusa retribuzione variabile annuale secondo un principio di cassa. Non considerati LTI.

La Società prevede la possibilità di un cambio di metodologia di calcolo nella prossima Relazione, qualora venga prevista una normativa più dettagliata ovvero si delinei una prassi di mercato diversa.

## Voto espresso da Assemblea 2024

Il voto espresso dalla Assemblea 2024, sulla seconda sezione della relazione dell'esercizio precedente, non ha evidenziato aspetti particolari da recepire nella definizione o attuazione della politica.



## SECONDA PARTE

TABELLA 1 Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Francesco Casoli</b>	PRESIDENTE ESECUTIVO CdA	01/01/2024 - 31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 541.000 <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>						€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 503.370 <sup>(3)</sup>		€ - <sup>(18)</sup>		€ 20.630 <sup>(4)</sup>		€ 541.000		
(III) Totale				€ 1.044.370	€ -	€ -	€ -	€ 20.630	€ -	€ 1.065.000	€ -	€ -
<b>Giulio Cocci</b>	AMMINISTRATORE DELEGATO	01/01/2024 - 31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ - <sup>(1)</sup>		€ 583.333 <sup>(17)</sup>				€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 390.000 <sup>(2)</sup>		€ - <sup>(18)</sup>		€ 13.227 <sup>(4)</sup>		€ 973.333		
(III) Totale				€ 500.000	€ -	€ 583.333	€ -	€ 13.227	€ -	€ 1.096.560	€ -	€ -
<b>Alice Acciarri</b>	CONSIGLIERE INDIPENDENTE E LEAD INDIPENDENT DIRECTOR	24/04/2024 - 31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.945 <sup>(5)</sup>						€ 30.945		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 30.945	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 30.945	€ -	€ -
(III) Totale				€ 30.945	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 30.945	€ -	€ -
<b>Angelo Catapano</b>	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2024 - 31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 44.375 <sup>(6)</sup>						€ 44.375		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 44.375	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 44.375	€ -	€ -
(III) Totale				€ 44.375	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 44.375	€ -	€ -
<b>Cristina Casoli</b>	CONSIGLIERE NON INDIPENDENTE	24/04/2024 - 31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.945 <sup>(5)</sup>						€ 30.945		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 30.945	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 30.945	€ -	€ -
(III) Totale				€ 30.945	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 30.945	€ -	€ -
<b>Elio Cosimo Catania</b>	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2024 - 31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 46.562 <sup>(6)</sup>						€ 46.562		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 46.562	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 46.562	€ -	€ -
(III) Totale				€ 46.562	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 46.562	€ -	€ -
<b>Liliana Fratini Passi</b>	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2024 - 24/04/2024	24/04/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 13.617 <sup>(7)</sup>						€ 13.617		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 13.617	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 13.617	€ -	€ -
(III) Totale				€ 13.617	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 13.617	€ -	€ -

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Monica Nicolini	CONSIGLIERE INDIPENDENTE E LEAD INDIPENDENT DIRECTOR	01/01/2024 - 24/04/2024	24/04/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 13.933 <sup>(7)</sup>						€ 13.933		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 13.933	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 13.933	€ -	€ -
Susanna Zucchelli	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2024 - 31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000 <sup>(6)</sup>						€ 50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 50.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ -
Giovanni Frezzotti	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	01/01/2024 - 31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000 <sup>(8)</sup>						€ 40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 40.000	€ -	€ -
Massimiliano Belli	SINDACO EFFETTIVO	01/01/2024 - 24/04/2024	24/04/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 6.301 <sup>(9)</sup>						€ 6.301		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 6.301	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 6.301	€ -	€ -
Monica Nicolini	SINDACO SUPPLENTE	24/04/2024 - 31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				<sup>(10)</sup>						€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Paolo Massinissa Magini	SINDACO EFFETTIVO	24/04/2024 - 31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 13.722 <sup>(10)</sup>					€ 10.000 <sup>(11)</sup>	€ 23.722		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 5.000 <sup>(12)</sup>					€ 7.000 <sup>(13)</sup>	€ 12.000		
(III) Totale				€ 18.722	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 17.000	€ 35.722	€ -	€ -
Simona Romagnoli	SINDACO EFFETTIVO	01/01/2024 - 31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.000 <sup>(8)</sup>						€ 20.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -								
(III) Totale				€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Serenella Spaccapanniccia	SINDACO SUPPLENTE	01/01/2024 - 24/04/2024	24/04/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -						€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -								
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Leandro Tiranti	SINDACO SUPPLENTE	01/01/2024 - 31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -						€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -					€ 5.000 <sup>(14)</sup>	€ 5.000		
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.000	€ 5.000	€ -	€ -
Dirigenti con responsabilità strategica <sup>(19)</sup>	FORMA AGGREGATA	01/01/2024 - 31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 755.000 <sup>(3)</sup>		€ 694.167 <sup>(17)</sup> € 200.750 <sup>(18)</sup>		€ 46.160 <sup>(4)</sup>		€ 1.696.077	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 160.000 <sup>(15)</sup>		€ 133.333 <sup>(17)</sup> € 40.000 <sup>(18)</sup>		€ 14.445 <sup>(4)</sup>	€ 2.500 <sup>(16)</sup>	€ 350.278	€ -	€ -
(III) Totale				€ 915.000	€ -	€ 1.068.250	€ -	€ 60.605	€ 2.500	€ 2.046.355	€ -	€ -

(1) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art 2389 c 1 del C.C.  
(2) Compensi stabiliti dal CdA ai sensi dell'art 2389 c 3 del C.C.  
(3) Retribuzione come Dirigente della Società  
(4) Benefici non monetari  
(5) Compenso ai sensi dell'art 2389 c 1 del C.C. stabilito dal CDA riunito il 24 Aprile 2024, in coerenza con l'importo complessivo definito dalla Assemblea nella medesima data, calcolato pro rata temporis.  
(6) Compenso ai sensi dell'art 2389 c 1 del C.C. stabilito dal CDA riunito il 29 Aprile 2021, in coerenza con l'importo complessivo definito dalla Assemblea nella medesima data, calcolato pro rata temporis più Compenso stabilito dal CDA riunito il 24 Aprile 2024, in coerenza con l'importo complessivo definito dalla Assemblea nella medesima data, calcolato pro rata temporis  
(7) Compenso ai sensi dell'art 2389 c 1 del C.C. stabilito dal CDA riunito il 29 Aprile 2021, in coerenza con l'importo complessivo definito dalla Assemblea nella medesima data, calcolato pro rata temporis  
(8) Compenso stabilito dalla Assemblea il 29 Aprile 2021 ai sensi dell'art 2402 del C.C., calcolato pro rata temporis e Compenso stabilito dalla Assemblea il 24 Aprile 2024 ai sensi dell'art 2402 del C.C., calcolato pro rata temporis  
(9) Compenso stabilito dalla Assemblea il 29 Aprile 2021 ai sensi dell'art 2402 del C.C., calcolato pro rata temporis  
(10) Compenso stabilito dalla Assemblea il 24 Aprile 2024 ai sensi dell'art 2402 del C.C., calcolato pro rata temporis  
(11) Emolumento come Presidente dell'ODV di Elica SpA  
(12) Compenso in qualità di membro del CDA di Airforce SpA  
(13) Emolumento come Presidente dell'ODV di EMC FIME S.r.l.  
(14) Compensi in qualità di Sindaco del Collegio Sindacale di Airforce SpA  
(15) Compensi in qualità di Dirigente di EMC FIME  
(16) Compensi in qualità di Membri del CdA di Airforce SpA.  
(17) Valore teorico, non ancora maturato, relativo al Piano monetario di incentivazione a lungo termine 2024-2026. La maturazione verrà verificata alla fine del periodo di vesting  
(18) MBO e altri bonus 2024  
(19) Il numero complessivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato pari a 5

**TABELLA 3B Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche**

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato <sup>5</sup>	Differito	Periodo di differiment	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
<b>Francesco Casoli</b>	<b>PRESIDENTE ESECUTIVO CdA</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2024 <sup>1</sup>	€ -						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>Giulio Cocci</b>	<b>AMMINISTRATORE DELEGATO</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2024 <sup>1</sup>	€ -						
		Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2024-2026 <sup>2</sup>	€ 583.333						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 583.333	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>	<b>FORMA AGGREGATA</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2024 <sup>3</sup>	€ -						
		Altri Bonus <sup>4</sup>							€ 200.750
		Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2024-2026 <sup>2</sup>	€ 694.167						
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2024 <sup>3</sup>	€ -						
		Altri Bonus <sup>4</sup>							€ 40.000
		Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2024-2026 <sup>2</sup>	€ 133.333						
(III) Totale			€ 827.500	€ -		€ -	€ -	€ -	€ 240.750

(1) MBO 2024 per Presidente e AD

(2) Piano di incentivazione a Lungo Termine 2024-2026 approvato con delibera CdA del 14/03/2024. Oggetto del Piano è l'attribuzione di un Premio in denaro. Il valore in tabella rappresenta 1/3 del valore totale del premio al target. E' un valore teorico non ancora maturato, la maturazione verrà verificata alla fine del periodo di vesting

(3) MBO 2024 per Dirigenti con responsabilità strategiche

(4) Bonus straordinari collegati a obiettivi strategici non ricorrenti di carattere straordinario

(5) Si evidenzia come i valori espressi in colonna 2A, relativamente alla voce MBO 2024, facciano riferimento al mancato raggiungimento degli obiettivi previsti dal gate/moltiplicatore



Schema 7-Ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2023	Numero azioni acquistate 2024	Numero azioni vendute 2024	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso 2024
CASOLI FRANCESCO	PRESIDENTE CDA	ELICA SPA	160.000	0	0	160.000
CASOLI CRISTINA	CONSIGLIERE	Elica S.p.A.	40.000	0	0	40.000



Schema 7-Ter Tabella 2 - Partecipazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2023	Numero azioni acquistate nel corso del 2024	Numero azioni vendute nel corso del 2024	Numero azioni possedute al 31.12.2024	Titolo del possesso e le modalità dello stesso
5	ELICA	6.667	0	0	6.667	PROPRIETA'

## GLOSSARIO

**Amministratore Delegato:** l'Amministratore Delegato è il membro del Consiglio di Amministrazione cui il Consiglio stesso ha attribuito le funzioni di Chief Executive Officer. L'Amministratore Delegato di Elica S.p.A., nominato dal Consiglio di Amministrazione e confermato da ultimo il 24 aprile 2024, è il dott. Giulio Cocci.

**Amministratori esecutivi:** sono gli amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione, nello specifico il Presidente Esecutivo, Francesco Casoli e l'Amministratore Delegato.

**Amministratori investiti di particolari cariche:** si veda Amministratori esecutivi.

**Assemblea dei soci:** è l'organo collegiale deliberativo della società. Al suo interno sono rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto. Essa dispone dei poteri attribuitigli dalla legge e dallo statuto: i principali sono l'approvazione del Bilancio, la nomina e revoca gli amministratori, del collegio sindacale e del suo presidente. Nell'ambito della politica sulle remunerazioni esprime un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti e un parere non vincolante sulla Sezione II della stessa Relazione, mettendo a disposizione del pubblico gli esiti del voto.

**Codice di Corporate Governance:** il documento racchiude in sé una serie di indicazioni circa le "best practice" di organizzazione e di funzionamento delle società quotate italiane. Tali raccomandazioni non sono vincolanti, anche se le società quotate devono "tenere informati sia il mercato sia i propri azionisti in merito alla propria struttura di governance ed al grado di adesione al Codice."

**Collegio Sindacale:** è l'organo di controllo interno della società, a cui è attribuita la funzione di vigilanza sull'amministrazione della società. Esprime un parere (non vincolante) nella definizione della Politica sulle Remunerazioni degli amministratori investiti di particolari cariche che deve essere tenuto in considerazione dal Consiglio di Amministrazione.

**Comitato Endoconsiliare:** è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base dei principi del Codice di Corporate Governance. È composto da soli amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, ed è presieduto da un amministratore indipendente. Ha il compito, tra gli altri, di svolgere le funzioni di Comitato Remunerazione in modo distinto dalle altre funzioni. Nell'ambito di tale ruolo, il Comitato presenta al CdA una proposta sulla Politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

**Consiglio di amministrazione (CdA o Consiglio):** è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. Il Consiglio di amministrazione di Elica S.p.A., alla data della presente Relazione, è composto da 7 amministratori: Francesco Casoli, Giulio Cocci, Elio Cosimo Catania, Cristina Casoli, Angelo Catapano, Susanna Zucchelli e Alice Acciarri. È l'organo incaricato di approvare la Politica sulle Remunerazioni proposta dal Comitato Endoconsiliare in funzione Remunerazione.

**Dirigenti con Responsabilità Strategiche:** il Consiglio di Amministrazione della Società in data 10 febbraio 2022 ha definito come Dirigenti “Strategici” “I dirigenti con responsabilità strategiche sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa”, in linea con la definizione dell’Allegato 1 al Regolamento Consob recante disposizione in materia di operazioni con parti correlate, identificandoli come i “Dirigenti con Responsabilità Strategiche” da prendere in considerazione ai fini della presente relazione. Elica S.p.A ha individuato n. 5 soggetti, elencati nel presente documento.

**EBIT:** L’EBIT corrisponde all’utile operativo da attività in funzionamento così come definito nel Conto Economico Consolidato di ciascun esercizio.

**EBIT ADJUSTED:** indica l’EBIT al netto delle seguenti componenti di normalizzazione: operazioni di finanza straordinaria (quali ad esempio acquisizioni, cessioni, fusioni, incorporazioni) e costi di ristrutturazione e/o eventi di straordinaria entità.

**Entry Gate:** in un determinato piano incentivante è l’obiettivo cosiddetto “cancello d’ingresso”. Rappresenta il livello minimo da raggiungere dell’obiettivo al di sotto del quale il piano incentivante non permette l’erogazione di alcun incentivo.

**Free Cash Flow:** corrisponde al flusso di cassa della gestione operativa al netto del flusso di cassa da Investimenti (CapEx) del gruppo Elica, così come definito nel Rendiconto Finanziario Consolidato.

**LTI: long term incentive.** Piano che riconosce ai soggetti coinvolti un premio pluriennale in denaro e/o strumenti finanziari in base agli obiettivi definiti a livello aziendale.

**Malus e Clawback:** sono intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione (o di trattenere componenti non ancora erogate), in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate e determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o falsati o nel caso di comportamenti illeciti, dolosi o di colpa grave da parte di un Beneficiario.

**Obiettivo target:** è il livello *standard* di raggiungimento dell’obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell’incentivo (salvo altri parametri moltiplicativi o discrezionali).

**Obiettivo massimo:** è il livello massimo di raggiungimento dell’obiettivo che dà diritto ad ottenere una percentuale prefissata superiore al 100% dell’incentivo (salvo altri parametri moltiplicativi o discrezionali).

**RAL:** Retribuzione Annua Lorda ovvero la retribuzione annua fissa percepita, al lordo delle imposte e degli oneri previdenziali per la parte a carico del dipendente, non comprensiva dunque dei bonus annuali, di altri bonus, indennità, fringe benefits, rimborsi spesa, e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.

**Regolamento Emittenti:** regolamento adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni.





**Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate:** regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modificazioni e integrazioni.

**Shareholder:** azionista della società.

**Sistema Incentivante Annuale o MBO (*management by objectives*):** piano che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro, in base agli obiettivi e al piano di incentivazione annuale in vigore e concordati.

**Stakeholder:** un qualsiasi soggetto portatore di interessi nei confronti di una società.

**Testo Unico della Finanza (TUF):** il “Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria” è il d.lgs 58 del 24 febbraio 1998 (e successive modificazioni). Ha introdotto una serie di principi (“linee generali”) rinviando per la normativa di dettaglio alle Autorità di Vigilanza (CONSOB).